

## PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT GUNUNG KERINCI KABUPATEN KERINCI

Charles Alberto, S.AP<sup>1</sup>  
Afrianti, S.E, M.Pd<sup>2</sup>, Mario Dirgantara, S.Sos, M.Si, M.A.P<sup>3</sup>  
STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh

### Email:

[Ab3tcharly@yahoo.com](mailto:Ab3tcharly@yahoo.com)  
[Afriantifebri75@gmail.com](mailto:Afriantifebri75@gmail.com)  
[mariodirgantara@ymail.com](mailto:mariodirgantara@ymail.com)

### ABSTRACT

*"This study aims to determine the effect of Quality of Work Life and Loyalty on Employee Performance at the Kantor Camat Gunung Kerinci Kabupaten Kerinci. The formulation of the problem posed is: Is there an influence of Quality of Work Life and Loyalty on Employee Performance either partially or simultaneously? How big is the influence of Quality of Work Life and Loyalty on Employee Performance either partially or simultaneously? The results of the research are based on the results of the analysis of the Quality of Work Life variable on Employee Performance, where the  $t$  value is 2.684 with a significance value of 0.015 or  $t$  count  $2.684 > t$  table 2.093 means that the Quality of Work Life has a significant effect on employee performance. Then the loyalty to performance variable shows the  $t$  value of 2.533 with a significance value of 0.020 or  $t$  count  $2.533 > t$  table 2.093, so  $H_0$  is rejected  $H_a$  is accepted which means that loyalty has a significant effect on employee performance. Furthermore, the variable Quality of Work Life and Loyalty to Employee Performance with an  $F$  value of 10,596 with a significance of 0.001 (0.005) or  $F$  count of  $10,596 > F$  table 3,490 So  $H_0$  is rejected  $H_a$  is accepted which means quality of work life and loyalty has a significant effect on employee performance. . Meanwhile, the influence of Quality of Work Life on employee performance is 27.45. Then the influence of loyalty on employee performance is equal to 25.25%. While the magnitude of the effect of Quality of Work Life and Loyalty on Employee Performance collectively is 0.527 or 52.7%..*

**Keywords:** *quality of work life, loyalty, performance*

### ABSTRAK

“Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Quality of Work Life dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Gunung Kerinci Kabupaten Kerinci. Rumusan masalah yang diajukan yaitu : Apakah terdapat Pengaruh Quality of Work Life dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun simultan? Seberapa besar Pengaruh Quality of Work Life dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun simultan?. Hasil penelitiannya berdasarkan hasil analisis variabel Quality of Work Life Terhadap Kinerja Pegawai, dimana nilai  $t$  hitung sebesar 2,684 dengan nilai signifikansi 0,015 atau  $t$  hitung  $2,684 > t$  tabel 2,093 artinya Quality of Work Life berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai. Kemudian variabel loyalitas terhadap kinerja menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar 2,533 dengan nilai signifikansi 0,020 atau  $t$  hitung  $2,533 > t$  tabel 2,093, maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang berarti loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya variabel Quality of Work Life dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai  $F$  hitung sebesar 10.596 dengan signifikansi sebesar 0,001 (0,005) atau  $F$  hitung  $10.596 > F$  tabel 3.490 Maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang berarti quality of work life dan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu untuk besar pengaruh Quality of Work Life terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 27,45. Kemudian besar pengaruh loyalitas terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 25,25%. Sedangkan besarnya pengaruh Quality of Work Life dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai secara bersama-sama yaitu sebesar 0,527 atau 52,7%.

**Kata kunci :** *quality of work life, loyalitas, kinerja*

## I. PENDAHULUAN

Terciptanya loyalitas pegawai yang tinggi menjadi harapan bagi organisasi. Dengan loyalitas yang tinggi secara otomatis kinerja pegawai juga akan semakin baik dari waktu ke waktu. Untuk itu sudah seharusnya organisasi melalui pimpinan mendorong peningkatan kinerja pegawai dengan adanya loyalitas yang tinggi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh pimpinan organisasi untuk menjaga loyalitas pegawai adalah dengan upaya meningkatkan kesadaran pegawai untuk taat pada peraturan yang ada, menyadari bahwa tanggungjawab kewenangan secara kepegawaian merupakan hal yang harus ditaati dan dilaksanakan oleh setiap individu pegawai. Performa organisasi yang menurun akibat kurangnya loyalitas pada pegawai akhirnya akan menurunkan kinerja pegawai dalam organisasi yang bermuara pada memburuknya kualitas pelayanan pada masyarakat. Bila hal ini terjadi tentunya organisasi dapat kehilangan kepercayaan dari masyarakat terhadap organisasi sebagai institusi pemerintah yang seharusnya memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas, penulis melihat adanya fenomena tentang *Quality of Work Life*, Loyalitas dan kinerja di Kantor Camat Gunung Kerinci Kabupaten Kerinci diantaranya yaitu :

1. Dimana masih adanya beberapa pegawai yang memangku kewenangan yang tidak sesuai dengan latar pendidikan pegawai, sehingga ini menimbulkan ketidaknyamanan pegawai dalam bekerja karena tidak begitu menguasai bidangnya.
2. Kemudian penulis melihat masih rendahnya dorongan yang diberikan oleh atasan terhadap bawahan, hal ini dapat dilihat dari tidak adanya arahan bagi para pegawai yang terlalu santai saat bekerja.
3. Disamping itu masih ada beberapa pegawai senior, baik secara masa kerja, usia pegawai maupun yang memiliki pengalaman tidak memangku jabatan tapi diposisikan sebagai staff biasa. Dimana seharusnya orang-orang ini bisa diberdayakan dengan baik sehingga akan memunculkan perasaan dihargai dan di perlukan.
4. Selanjutnya penulis juga melihat persoalan loyalitas pegawai masih cukup rendah. Hal ini dapat dilihat kurangnya kesadaran para pegawai untuk segera menyelesaikan pekerjaan,

disamping itu masih kurangnya dorongan pada diri pegawai untuk meningkatkan kuantitas kerja.

5. Kemudian penulis juga melihat dimana masih banyak pegawai yang hadir dikantor sudah melewati atau diatas jam masuk kerja.

## 1.2 Rumusan Masalah

Bertitik tolak dari uraian latar belakang diatas maka dapat disimpulkan yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh *Quality of Work Life* dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Gunung Kerinci Kabupaten Kerinci baik secara parsial maupun simultan?
2. Seberapa besarkah pengaruh *Quality of Work Life* dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Gunung Kerinci Kabupaten Kerinci baik secara parsial maupun simultan ?

### 1.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Quality of Work Life* dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Gunung Kerinci Kabupaten Kerinci baik secara parsial maupun simultan.
2. Untuk mengetahui besarkah pengaruh *Quality of Work Life* dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Gunung Kerinci Kabupaten Kerinci baik secara parsial maupun simultan.

### 1.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Akademik

Sebagai sarana untuk melatih diri agar dapat berfikir logis dan kritis serta dapat menuangkan pikiran dan ide-ide yang disertai argumentasinya mengenai pengaruh *Quality of Work Life* dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Gunung Kerinci Kabupaten Kerinci baik secara parsial maupun simultan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pikiran dari penulis terhadap semua pihak yang berkepentingan.

### 1.3. Tinjauan Pustaka

Untuk memudahkan pembahasan terhadap permasalahan, maka dipandang perlu mengemukakan beberapa definisi-definisi, konsep-konsep, literatur-literatur yang ada hubungan dan kaitannya dengan permasalahan yang akan dibahas.

#### 1.3.1. Pengertian *Quality of Work Life*

Menurut Roland K. Yeo dan Jessica Li (2012:34) *Quality of Work Life* atau disingkat (QWL) didasarkan pada konsep bahwa pegawai memiliki potensi untuk membuat kontribusi yang berharga bagi organisasi. *Quality of Work Life* juga memperhatikan peran serta pegawai dalam kolaborasi pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, mengarah untuk keuntungan pegawai dan majikan

Setiap pegawai mengharap Kualitas Kehidupan kerja mendukung kenyamanan kerja sehari-hari. Budiarti (2007:2) menyatakan bahwa “ *employe more likely to choose a firm and stay there if they believe that it offers a high Quality of Work Life*”. Artinya pegawai lebih memilih organisasi dan berada di sana jika mereka percaya bahwa organisasi memberikan *Quality of Work Life* yang tinggi.

Fauzan (2006:13) mengemukakan pandangannya bahwa: *Quality of Work Life* dapat menghasilkan lingkungan kerja yang lebih manusiawi”. Hackman dalam Winardi (2008:14) menyatakan bahwa: “*Quality of Work Life* adalah tingkat dimana para anggota organisasi kerja mampu memenuhi kebutuhan pribadi melalui pengalaman mereka didalam organisasi dimana mereka bekerja”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *Quality of Work Life* merupakan istilah umum yang meliputi perasaan seseorang yang meliputi setiap dimensi kesejahteraan/upah, keamanan, kondisi kerja organisasi dan hubungan antar pegawai maupun dengan organisasi/instansi. *Quality of Work Life* (QWL) mengacu pada keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkannya lingkungan pekerjaan bagi seseorang. Tujuan utamanya adalah pengembangan lingkungan kerja yang sangat baik bagi pegawai dan juga bagi produksi.

### 1.3.2. Kinerja Pegawai

Definisi kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Bambang Kusriyanto (2006: 9) adalah: ”perbandingan hasil yang di capai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”.

Gomes dalam Mangkunegara (2006: 9) mengemukakan definisi kinerja pegawai sebagai:” ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering di hubungkan dengan produktivitas”.

Mangkunegara (2000:67) bahwa “ kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya”.

Hasibuan (2005:105) juga memberikan pengertian kinerja adalah: “Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan membagi waktu”.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang di capai seorang pegawai dalam persatuan periode waktu melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. .

Menurut Bernandin & Russell (2001 dalam Riani 2011) kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) *Quantity of Work* (kuantitas kerja): jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- 2) *Quality of Work* (kualitas kerja): kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.
- 3) *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan): luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- 4) *Creativeness* (kreativitas): keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- 5) *Cooperation* (kerja sama): kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- 6) *Dependability* (ketergantungan): kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- 7) *Initiative* (inisiatif): semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- 8) *Personal Qualities* (kualitas personal): menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

### 1.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi pencapaian Kinerja

Mangkunegara (2006: 13) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor Motivasi (*motivation*).

#### 1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan (*Knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right in the right place, the right man in the right job*).

#### 2. Faktor Motivasi

Motivasi tumbuh dari sikap (*attitude*) seorang pegawai yang menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal. Seorang pegawai harus memiliki sikap mental yang siap secara psikologi (mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap secara mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja aman dan nyaman sesama pegawai.

Menurut Steers (dalam Suharto & Cahyono 2005) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Menurut McCormick dan Tiffin (dalam Suharto & Chyono, 2005) menjelaskan bahwa terdapat dua variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Variabel individu
2. Variabel individu terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian.
3. Variabel situasional

Variabel situasional menyangkut dua faktor yaitu:

- 1) Faktor sosial dan organisasi, meliputi: kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan sosial.
- 2) Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyinaran dan temperatur.

### 1.3.4. Penilaian Kinerja

Menurut Dessler (2000:72), mengatakan bahwa Penilaian Kinerja biasa di definisikan sebagai prosedur apa saja yang meliputi : Penetapan standart kinerja, Penilaian kinerja aktual pegawai dalam hubungan dengan standart-standart, dan Memberi umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau terus berkinerja lebih tinggi lagi.

Kriteria penilaian kinerja dapat dilihat melalui beberapa dimensi, yaitu kegunaan fungsional (*functional utility*), keabsahan (*validity*), empiris (*empirical base*), sensitivitas (*sensitivity*), pengembangan sistematis (*systematic development*), dan kelayakan hukum (*legal appropriateness*).

Menurut Gomes (2001:135), “Suatu cara mengukur kontribusi-kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya.” Jadi, penilaian kinerja ini diperlukan untuk menentukan tingkat kontribusi individu terhadap organisasi. Penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam kinerja sebelumnya dan untuk memotivasi perbaikan kinerja perbaikan kinerja individu pada waktu yang akan datang. Penilaian kinerja ini pada umumnya mencakup semua aspek dari pelaksanaan pekerjaan.

Dari definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan oleh organisasi untuk menilai kinerja pegawainya, dengan tujuan secara umum adalah untuk memberikan umpan balik (*feedback*) kepada pegawainya, dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk pengembangan pegawai, promosi, dan penyesuaian kompensasi.

#### **1.4. Kerangka Pemikiran**

##### **1. Variabel *Quality of Work Life* (X1)**

Indikator dalam pengukuran *Quality of Work Life* yang dikembangkan oleh Walton (2000: 95 ) yaitu :

1. Pertumbuhan dan pengembangan, yaitu terdapatnya kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan ketrampilan atau pengetahuan yang dimiliki pegawai
2. Partisipasi, yaitu adanya kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan.
3. Sistem imbalan yang inovatif, yaitu bahwa imbalan yang diberikan kepada pegawai memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standard hidup pegawai yang bersangkutan dan sesuai dengan standard pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja.
4. Lingkungan kerja, yaitu tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik.

##### **2. Variabel *Loyalitas* (X2)**

Menurut Siswanto (2003:99), yang menitikberatkan loyalitas pada indikator pelaksanaan kerja yang dilakukan pegawai antara lain:

1. Taat pada peraturan
2. Tanggung jawab
3. Sikap

##### **3. Variabel *Kinerja Pegawai* (Y)**

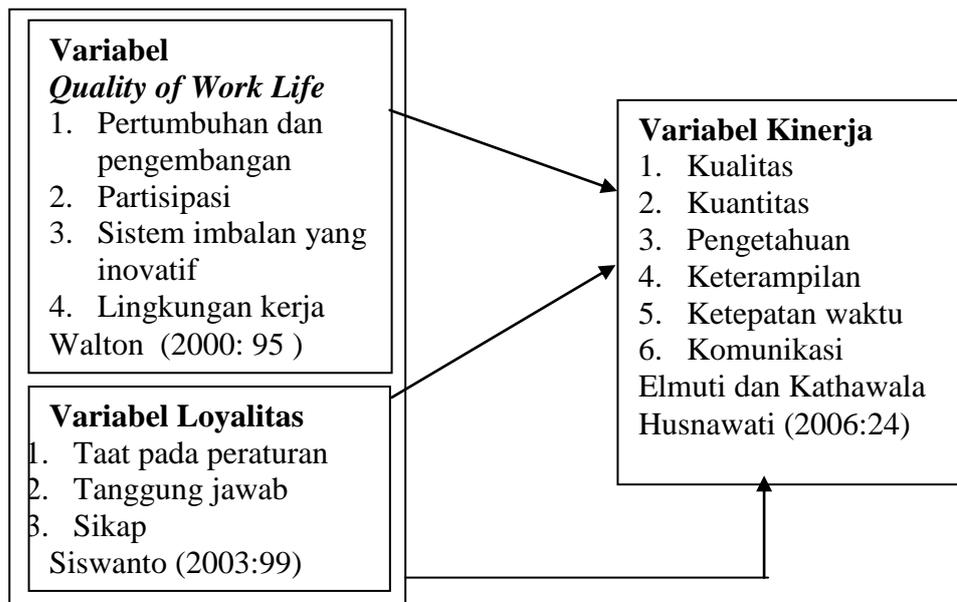
Menurut Elmuti dan Kathawala Husnawati (2006:24) Kinerja dapat diukur melalui lima indikator :

- a. Kualitas, yaitu hasil kegiatan yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan kegiatan dalam memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan
- b. Kuantitas, yaitu jumlah atau target yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- c. Pengetahuan dan ketrampilan, yaitu pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh pegawai dari suatu organisasi

- d. Ketepatan waktu, yaitu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dari hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- e. Komunikasi, yaitu hubungan atau interaksi dengan sesama rekan kerja dalam organisasi

**Gambar 1.1**

**Pengaruh *Quality of Work Life* Melalui Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai**



**1.7.Hipotesis**

Nasution (2003:18) menyatakan hipotesis adalah tiap pernyataan tentang suatu hal yang bersifat sementara yang belum dibuktikan kebenarannya secara empiris. Menurut Sugiyono (2000:25), mengatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah pernyataan sementara yang belum dibuktikan kebenarannya secara nyata sehingga perlu diuji kebenarannya. Untuk memberi arah agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ho :  $r = 0$  : Diduga tidak terdapat pengaruh signifikan *quality of work life* dan loyalitas terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gunung Kerinci Kabupaten Kerinci baik secara parsial maupun simultan.

Diduga terdapat pengaruh signifikan *quality of work life* dan loyalitas terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gunung

Ha :  $r \neq 0$  : Kerinci Kabupaten Kerinci baik secara parsial maupun simultan.

## II. Metode Penelitian

### A. Populasi

Pengertian populasi dalam penelitian ini adalah seluruh unit analisis yang akan diteliti dalam penelitian, baik lembaga maupun instansi maupun dalam wujud manusia, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiono (2003:90) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya dan terkait langsung dengan penelitian ini yang berjumlah 22 orang.

### B. Sampel

Sampel dalam penelitian ini penulis mengambil semua jumlah populasi untuk dijadikan sampel. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2003:167) yang menyatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 maka populasi tersebut dapat diambil langsung untuk dijadikan sample. Mengacu pada pendapat tersebut maka semua populasi digunakan sebagai sampel yaitu 22 orang.

## III . HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHSAN

Berdasarkan data dari jawaban responden yang penulis dapatkan di lokasi penelitian, maka pengolahan data yang sekaligus menjadi pembahasan dalam skripsi ini.

### 3.1. Pengujian Instrumen Penelitian

#### 3.1.1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini penulis menggunakan program SPSS versi 16.00. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui nilai dari *Corrected Item–Total Correlation* yang merupakan hasil output dari program SPSS. Dimana dari setiap pertanyaan bisa dikatakan valid apabila r-hitung masing-masing pertanyaan kuisisioner lebih besar dari r-tabel.

Berdasarkan perhitungan maka diketahui nilai r tabel untuk N=22 dengan taraf signifikan sebesar 5% diperoleh nilai r-tabel sebesar 0.432. Untuk itu dengan nilai koefisien  $\geq 0.432$ , maka diketahui semua item pertanyaan untuk setiap variabel mempunyai nilai koefisien korelasi yang lebih besar dengan rentang 0,440 – 0,716 sehingga dapat diartikan bahwa semua item pertanyaan pada setiap variabel *Quality of Work Life*, loyalitas dan kinerja pegawai dinyatakan valid.

**Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas**

Variabel	No. Item	Corrected Item Correlation	Nilai Koefisien r-tabel	Keterangan
<i>Quality of Work Life</i>	1	0,548	0.432	valid
	2	0,694	0.432	valid
	3	0,634	0.432	valid
	4	0,433	0.432	valid
	5	0,444	0.432	valid
	6	0,446	0.432	valid
	7	0,677	0.432	valid
	8	0,441	0.432	valid
	9	0,481	0.432	valid
	10	0,578	0.432	valid
	1	0,673	0.432	valid

Loyalitas	2	0,447	0.432	valid
	3	0,442	0.432	valid
	4	0,650	0.432	valid
	5	0,608	0.432	valid
	6	0,446	0.432	valid
	7	0,478	0.432	valid
	8	0,537	0.432	valid
	9	0,571	0.432	valid
	10	0,504	0.432	valid
	Kinerja	1	0,433	0.432
2		0,716	0.432	valid
3		0,770	0.432	valid
4		0,435	0.432	valid
5		0,488	0.432	valid
6		0,446	0.432	valid
7		0,472	0.432	valid
8		0,555	0.432	valid
9		0,672	0.432	valid
10		0,596	0.432	Valid

### 3.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* yaitu apabila nilai *cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) dari r-tabel 0.432 maka indikator atau kuesioner adalah reliabel, sedangkan apabila nilai *cronbach's alpha* lebih kecil ( $<$ ) dari r-tabel 0.432 maka indikator atau kuesioner adalah tidak reliabel.

Berdasarkan perhitungan maka diketahui bahwa untuk semua variabel dimana nilai *alpha* lebih besar dari r-tabel 0.432 dengan rentang 0,442 – 0,651 sehingga dapat diartikan bahwa semua item pertanyaan pada setiap variabel *quality of work life*, loyalitas dan kinerja pegawai dinyatakan reliabel atau konsisten. Untuk lebih jelasnya secara keseluruhan uji reliabilitas dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut :

**Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Koefisien	Keterangan
<i>Quality Of Work Life</i> (X1)	0,615	0.432	reliabel
Loyalitas(X2)	0,609	0.432	reliabel
Kinerja (Y)	0,651	0.432	reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha diatas 0,432 yaitu variabel *Quality Of Work Life* (X1) sebesar 0,540 $>$ 0,432, variabel Loyalitas (X2) sebesar 0,442 $>$ 0,432, sedangkan variabel Kinerja (Y) sebesar 0,651 $>$ 0,432. Sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel. Untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

### Uji Uji Linearitas *Quality Of Work Life* (X1) Kinerja (Y)

**Tabel 3.4 Uji Linearitas X1 dengan Y**

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Quality Of Work Life	Between Groups	(Combined)	330.485	11	30.044	1.435	.288
		Linearity	198.462	1	198.462	9.481	.012
		Deviation from Linearity	132.023	10	13.202	3.631	.760
	Within Groups		209.333	10	20.933		
Total			539.818	21			

Sumber: Pengolahan Data Primer Tahun 2020

Berdasarkan hasil analisis linearitas antara *quality of work life* dengan kinerja pegawai, diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar = 3.631, dan nilai sign (*deviation from linierity*) sebesar 0,760 > 0,05 atau  $F_{hitung}$  3.631 >  $F_{tabel}$  3.47 Untuk itu maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara *quality of work life* dengan kinerja pegawai.

**1. Uji Linearitas antara Loyalitas (X2) dengan Kinerja (Y)**

**Tabel 3.5 Uji Linearitas X2 dengan Y**

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Loyalitas	Between Groups	(Combined)	334.152	10	33.415	1.787	.177
		Linearity	187.841	1	187.841	10.047	.009
		Deviation from Linearity	146.311	9	16.257	3.869	.576
Within Groups			205.667	11	18.697		
Total			539.818	21			

Sumber: Pengolahan Data Primer Tahun 2020

Berdasarkan hasil analisis linearitas antara loyalitas dengan kinerja pegawai, diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar = 3.869, dan nilai sign (*deviation from linierity*) sebesar 0,576 > 0,05 atau  $F_{hitung}$  3.869 >  $F_{tabel}$  3.47 Untuk itu maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara loyalitas dengan kinerja pegawai

**3.2. Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Pegawai Secara Parsial**

Untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja pegawai yaitu dengan menggunakan teknik analisis statistik regresi. Adapun hasil dari perhitungan pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.3**

***Quality of Work Life* terhadap Kinerja Pegawai**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	7.579	9.735		.778	.446			
	<i>Quality of Work Life</i>	.649	.242	.453	2.684	.015	.606	.524	.423

Loyalitas	.527	.208	.428	2.533	.020	.590	.502	.400
-----------	------	------	------	-------	------	------	------	------

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas dapat di jelaskan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 7.579 + 0,649X_1$$

Konstanta sebesar 7.579 menyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan nilai variabel *quality of work life*, maka nilai kinerja pegawai sebesar 7.579%. Koefisien *quality of work life* terhadap kinerja pegawai adalah positif. artinya semakin tinggi *quality of work life* maka ada kecenderungan semakin tinggi kinerja pegawai yang dicapai. jika *quality of work life* dinaikkan 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,649 atau 64,9%

### 3.3. Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Secara Parsial

Untuk mengetahui pengaruh loyalitas terhadap kinerja pegawai yaitu dengan menggunakan teknik analisis statistik regresi sederhana. Adapun hasil dari perhitungan loyalitas terhadap kinerja pegawai seperti pada tabel 3.3. Maka dapat di jelaskan persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 7.579 + 0,527X_2$$

Konstanta sebesar 7.579 menyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan nilai variabel loyalitas, maka nilai kinerja pegawai sebesar 7.579%. Koefisien loyalitas terhadap kinerja pegawai adalah positif. artinya semakin tinggi loyalitas maka ada kecenderungan semakin tinggi kinerja pegawai yang dicapai. jika loyalitas dinaikkan 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,527 atau 52,7%

### 3.4. Pengaruh *Quality of Work Life* dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Secara Simultan

Untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* dan loyalitas terhadap kinerja pegawai secara simultan yaitu dengan menggunakan teknik analisis statistik regresi berganda. Perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.5**  
***Quality of Work Life* dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	7.579	9.735		.778	.446			
	Quality of Work Life	.649	.242	.453	2.684	.015	.606	.524	.423
	Loyalitas	.527	.208	.428	2.533	.020	.590	.502	.400

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas dapat di jelaskan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 7,579 + 0,649X_1 + 0,527X_2$$

Konstanta berdasarkan tabel 3.5 diatas adalah positif. Artinya menyatakan bahwa jika *quality of work life* dan loyalitas meningkat maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai pada Kantor Camat Gunung Kerinci Kabupaten Kerinci.

Koefisien *quality of work life* terhadap kinerja pegawai adalah positif. artinya semakin baik *quality of work life* maka ada kecenderungan semakin tinggi kinerja yang dicapai pada Kantor Camat Gunung Kerinci Kabupaten Kerinci.

Koefisien loyalitas terhadap kinerja pegawai adalah positif. artinya semakin baik loyalitas maka ada kecenderungan semakin tinggi kinerja pegawai yang dicapai pada Kantor Camat Gunung Kerinci Kabupaten Kerinci.

### **3.5. Koefisien Determinasi *Quality of Work Life* terhadap kinerja pegawai Secara Parsial**

Untuk mengetahui besar pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja pegawai maka dapat dijelaskan pada tabel berikut :

## **IV. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh *quality of work life* dan loyalitas terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gunung Kerinci Kabupaten Kerinci maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis variabel independen *quality of work life* terhadap kinerja pegawai, didapat hasil pengujian parsial antara variabel *quality of work life* terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,684 dengan nilai signifikansi 0,015 atau  $t \text{ hitung } 2,684 > t \text{ tabel } 2,093$ . Maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang berarti *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Berdasarkan hasil analisis variabel independen loyalitas terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,533 dengan nilai signifikansi 0,020 atau  $t \text{ hitung } 2,533 > t \text{ tabel } 2,093$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang berarti loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil analisis variabel independen 10.596 dengan signifikansi sebesar 0,001 (0,005) atau  $F \text{ hitung } 10.596 > F \text{ tabel } 3.490$  Maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang berarti *quality of work life* dan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Besarnya pengaruh variabel *quality of work life* terhadap kinerja pegawai berdasarkan perhitungan, maka dapat diketahui besarnya pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 27,45. hal ini menunjukkan bahwa secara partial variasi *quality of work life* dapat menjelaskan variasi (pola pergerakan) nilai kinerja pegawai sebesar 27,45%.
5. Besarnya pengaruh variabel loyalitas terhadap kinerja pegawai berdasarkan perhitungan, maka dapat diketahui besarnya pengaruh loyalitas terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 25,25%. Hal ini menunjukkan bahwa secara partial variasi loyalitas dapat menjelaskan variasi (pola pergerakan) nilai kinerja sebesar 25,25%.
6. Besarnya pengaruh untuk variabel *quality of work life* dan loyalitas terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama, berdasarkan nilai *r square* maka dapat diketahui besarnya pengaruh *quality of work life* dan loyalitas terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0,527 atau 52,7%. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variasi *quality of work life* dan loyalitas dapat menjelaskan variasi (pola pergerakan) kinerja pegawai sebesar 52,7%.

## V. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada yang telah mensupport dan membantu penulis sehingga jurnal ini dapat disusun dengan baik.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Bambang Kusriyanto (2006, Membangun SDM Pekerja Sehat, Produktif &. Kompetitif, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Budiyarti, 2007, Manajemen Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Cascio, 2001, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta
- Davis diterjemahkan oleh Dharma (2000
- Dessler, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Terjemahan, Penerbit. PT. Prenhallindo, Jakarta
- Fauzan, 2006, Organisasi dan Pengorganisasian, Mandahara Press, Bandung
- Flippo, 2005, Manajemen Personalialia. Jilid 2. Edisi ke-6. Terjemahan.Erlangga. Jakarta
- Handoko, 2000, Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia,. Edisi ke 2. BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta
- Hermawan dan Riana (2013, Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Loyalitas kerja karyawan, Denpasar
- Istijanto, 2006, Riset Sumber Daya Manusia, PT. Gramedia Pustaka, Jakarta
- Maltis dan Jackson, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba empat, Jakarta
- Mangkunegara, 2006, Evaluasi Kinerja Sumber Daya. Manusia, Refika Aditama, Jakarta
- Mathis, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10, Salemba Empat, Jakarta
- Poerwadarminta, 2002, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Depdiknas, edisi III, Cetakan Kedua, Balai Pustaka, Jakarta
- Poerwopoespito, 2004, Komitmen Dalam Sumber Daya Manusia, Darolia, Jakarta
- Rasimin, 2001, Manusia dalam Industri dan Organisas, PT. Gramedia, Jakarta
- Roland K. Yeo dan Jessica Li (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Siagian, 2000, Perilaku Organisasi, Buku 2, Salemba. Empat, Jakarta